

Єгор Краснов,
*к. ю. н., доцент, доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ НОРМ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ЖІНКАМИ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ ПРИ ЛІКВІДАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Захист материнства, допомога у поєднанні праці з материнством, запобігання нерівного ставлення до жінок залишаються першочерговою задачею діяльності Міжнародної організації праці (далі - МОП), з часу прийняття перших конвенцій «Про захист материнства» № 3 (1919 р.) та «Про працю жінок в нічний час» № 4 (1919 р.) і до прийняття останньої конвенції № 189 «Про гідну працю домашніх працівників» (2011 р.).

Аналізуючи положення регіональних нормативно-правових актів, слід зазначити, що стаття 8 Європейської соціальної хартії 1966 р.¹ «Право працюючих жінок на охорону материнства» передбачає право працюючих жінок на відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менш 12 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів (достатньою вважається допомога по вагітності і пологах в розмірі 80% від звичайного заробітку); заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах.

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р.² значно розширилаї

¹ Європейська соціальна хартія (ETS № 35) від 18.10.1966 р. [Електронний ресурс].^{***}
Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_300.

² Європейська соціальна хартія (перезглянута) (ETS № 163) від 03.05.1996 р. // Відомості
Верховної Ради України. - 2007. - № 51. - Ст. 2096.

Ізміст правового регулювання трудових прав жінок в країнах-учасницях Ради Європи. Зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на захист, тривалість відпустки на період до і після пологів була збільшена з 12 до 14 тижнів з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів.

Також був продовжений мінімальний період захисту від звільнення вагітних жінок. Зокрема, положеннями ЄСХ (п) було закріплено, що якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологами або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, то воно втрачає чинність у цей період та є незаконним.

Пунктом 1 ст. 40 КЗпП України¹ передбачено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, станови, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

І Згідно із частиною 3 статті 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, Організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Доцільно погодитись з думкою А. О. Волосовець, яка вважає, що враховуючи трудові гарантії для вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до 3 років, зазначені в п. 3 ст. 36, п. 3 ст. 184 КЗпП, а також те, що перетворення (без скорочення чисельності або штату працівників) є видом реорганізації,^а не ліквідації, роботодавець при розірванні трудового договору з вагітними жінками, та жінками, що мають дітей віком до 3 років не може посилатися на п.1 ст. 40 КЗпП².

Пленум Верховного Суду України в п. 21 своєї постанови від 06 листопада

¹ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.

² Волосовець А. О. Розірвання трудового договору з вагітними жінками, а також жінками, які мають дітей віком до 3 років при перетворенні юридичної особи / А. О. Волосовець // Молодіжний науковий вісник Української академії банківської справи Національного Банку України. Серія «Юридичні науки». - 2012. - № 2 (3). - С. 90.

1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів»¹ роз'яснив, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Отже, що з такою пропозицією роботодавець має звертатися до працівника не лише при попередженні про наступне звільнення, але й протягом усього строку попередження, якщо на підприємстві з'являються нові вакансії (наприклад, при звільненні працівників інших категорій), в тому числі, пропонувати виконання роботи за строковими трудовими договорами (наприклад, на час відпустки по догляду за дитиною іншого працівника), роботу на умовах неповного робочого часу тощо.

Невиконання цього правила є свідченням того, що роботодавець виконав свої обов'язки щодо працевлаштування неналежним чином.

Постановою пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 зазначено, що власник не вважається таким, що виконав обов'язок щодо працевлаштування жінок зазначених вище категорій, якщо працівниці не було надано на тому самому чи іншому підприємстві іншу роботу або запропоновано посаду, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Аналізуючи досліджувану проблематику в проекті Трудового кодексу України², слід зазначити, що згідно статтею 108 забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інвалда, крім випадків ліквідації юридичної особи-роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою функцій роботодавця.

Встановлюється заборона звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, крім випадків, коли відбувається ліквідація юридичної особи без правонаступництва (або фізична особа припиняє функцію роботодавця), а також на підставі невиконання чи неналежного виконання ними своїх трудових обов'язків.

¹ Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Юридичний вісник України. - 2008. - № 49. - Ст. 12.

² Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 (Електронний ресурс) / Ресурс доступу до ресурсу: http://wl.cl.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Таким жінкам у випадках їх звільнення у разі ліквідації юридичної особи (припинення фізичною особою функцій роботодавця), а також у зв'язку з закінченням строку трудового договору встановлюється підвищений розмір вихідної допомоги - у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.

Разом з тим, проект Трудового кодексу України не містить вказівок щодо обов'язкового працевлаштування вагітних жінок та жінок, які мають дітей на інше підприємство чим, на нашу думку, звужується обсяг гарантій у сфері зайнятості зазначеної категорії працівників.

Отже, аналіз зазначених норм, свідчить про те, що ліквідація підприємства не дає роботодавцеві права звільняти зазначених вище жінок за власною ініціативою. У разі повної ліквідації підприємства вагітних жінок та жінок, які доглядають за дитиною віком до трьох років, може бути звільнено лише за умови їхнього обов'язкового працевлаштування на інше підприємство. Тобто звільнення може бути проведене відповідно до п. 5 ст. 36 КЗпП - у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство. Обов'язок щодо працевлаштування покладається на керівника, з яким така жінка перебуває в трудових відносинах.